



Kurzinformation

Einzelfragen zum Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz

Der Deutsche Bundestag hat am 11. Juni 2021 das Gesetz über die unternehmerischen Sorgfaltspflichten zur Vermeidung von Menschenrechtsverletzungen in Lieferketten (Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz - LkSG) beschlossen (BGBl. I 2021, S. 2959, abrufbar unter [https://www.bgbl.de/xaver/bgbl/start.xav?startbk=Bundesanzeiger_BGBl&start=//*\[@attr_id=%27bgbl121s2959.pdf%27\]#_bgbl_%2F%2F*%5B%40attr_id%3D%27bgbl121s2959.pdf%27%5D_1637833127877](https://www.bgbl.de/xaver/bgbl/start.xav?startbk=Bundesanzeiger_BGBl&start=//*[@attr_id=%27bgbl121s2959.pdf%27]#_bgbl_%2F%2F*%5B%40attr_id%3D%27bgbl121s2959.pdf%27%5D_1637833127877)). Das Gesetz tritt am 1. Januar 2023 in Kraft.

Das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz verpflichtet Unternehmen, in ihren Lieferketten menschenrechtliche und umweltbezogene Sorgfaltspflichten zu beachten. Im Blickpunkt steht dabei nicht nur der eigene Geschäftsbereich des Unternehmens, sondern auch dessen Zusammenarbeit mit unmittelbaren und mittelbaren Zulieferern als Teil der Lieferkette. Eine Unterscheidung zwischen unmittelbaren und mittelbaren Zulieferern findet derart statt, dass für letztere die Sorgfaltspflichten nur anlassbezogen bestehen, mithin eine Abstufung der Pflichten vorliegt.

Das Gesetz ist anzuwenden auf Unternehmen, die ihre Hauptverwaltung, ihre Hauptniederlassung, ihren Verwaltungssitz oder ihren satzungsmäßigen Sitz im Inland haben und in der Regel mindestens 3.000 Arbeitnehmer im Inland beschäftigen. Darüber hinaus ist das Gesetz auch auf Unternehmen anwendbar, die eine Zweigniederlassung im Inland haben und mindestens 3.000 Arbeitnehmer im Inland beschäftigen. Ab dem 1. Januar 2024 erstreckt sich die Anwendung auf Unternehmen mit mindestens 1.000 Arbeitnehmern.

Das Gesetz legt eine Reihe von menschenrechtlichen und umweltbezogenen Sorgfaltspflichten für Unternehmen fest mit dem Ziel, menschenrechtlichen oder umweltbezogenen Risiken vorzubeugen, sie zu minimieren oder entsprechende Pflichtverletzungen zu beenden (§ 3 LkSG). Die Sorgfaltspflichten orientieren sich an dem menschenrechtlichen Due Diligence-Begriff der Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte der Vereinten Nationen von 2011 sowie am Nationalen Aktionsplan für Wirtschaft und Menschenrechte von 2016. Das Gesetz listet in der Anlage eine Reihe von internationalen Abkommen zum Schutz der Menschenrechte auf, aus denen sich die Menschenrechte und umweltbezogenen Rechtspositionen im Sinne des Gesetzes ergeben.

Die Sorgfaltspflichten sind von den Unternehmen in angemessener Weise zu beachten. Welche Risiken das Unternehmen wie adressieren muss, hängt unter anderem von Art und Umfang der

Geschäftstätigkeit des Unternehmens, Einflussvermögen auf unmittelbare Verursacher der Verletzung geschützter Rechtspositionen, die typischerweise zu erwartende Schwere einer Verletzung, etc. ab (§ 3 LkSG).

Laut der Gesetzesbegründung (Bundestagsdrucksache 19/28649 vom 19. April 2021) begründen die Sorgfaltspflichten eine Bemühens- und keine Erfolgspflicht. Unternehmen müssen nicht garantieren, dass in ihren Lieferketten keine Menschenrechte oder umweltbezogene Pflichten verletzt werden. Sie müssen aber nachweisen können, dass sie die gesetzlich vorgeschriebenen Sorgfaltspflichten umgesetzt haben, die vor dem Hintergrund ihres individuellen Kontextes machbar und angemessen sind.

Die Sorgfaltspflichten beziehen sich auf den eigenen Geschäftsbereich, auf den Geschäftsbereich des unmittelbaren Zulieferers sowie auf den des mittelbaren Zulieferers. Welche Maßnahmen für jede Stufe zu ergreifen sind, wird in den §§ 4 bis 10 LkSG näher geregelt.

So müssen die Unternehmen ein angemessenes und wirksames Risikomanagement im Unternehmen zur Einhaltung der Sorgfaltspflichten in allen maßgeblichen Geschäftsabläufen einrichten und durch angemessene Maßnahmen verankern (§ 4 LkSG).

Die Unternehmen sind zur Durchführung einer regelmäßigen Risikoanalyse verpflichtet, um die menschenrechtlichen und umweltbezogenen Risiken im eigenen Geschäftsbereich sowie bei seinen unmittelbaren Zulieferern zu ermitteln (§ 5 LkSG).

Wird ein Risiko festgestellt, muss das Unternehmen im eigenen Geschäftsbereich und gegenüber seinen unmittelbaren Zulieferern Präventionsmaßnahmen verankern (§ 6 LkSG).

Stellt das Unternehmen fest, dass die Verletzung einer menschenrechtsbezogenen oder einer umweltbezogenen Pflicht in seinem eigenen Geschäftsbereich oder bei einem unmittelbaren Zulieferer bereits eingetreten ist oder unmittelbar bevorsteht, hat es unverzüglich angemessene Abhilfemaßnahmen zu ergreifen, um diese Verletzung zu verhindern, zu beenden oder das Ausmaß der Verletzung zu minimieren (§ 7 LkSG). Zudem müssen Unternehmen ein Beschwerdeverfahren einrichten, das es Personen ermöglicht, auf menschenrechtliche und umweltbezogene Risiken sowie auf Verletzungen menschenrechtsbezogener oder umweltbezogener Pflichten hinzuweisen, die durch das wirtschaftliche Handeln eines Unternehmens im eigenen Geschäftsbereich, eines unmittelbaren oder mittelbaren Zulieferers entstanden sind (§§ 8, 9 LkSG).

Liegen einem Unternehmen tatsächliche Anhaltspunkte vor, die eine Verletzung einer menschenrechtsbezogenen oder einer umweltbezogenen Pflicht bei mittelbaren Zulieferern möglich erscheinen lassen, so hat es unter anderem anlassbezogen unverzüglich eine Risikoanalyse durchzuführen, Präventionsmaßnahmen gegenüber dem Verursacher zu verankern und ein Konzept zur Verhinderung, Beendigung oder Minimierung zu erstellen und umzusetzen. Näheres zu diesen Pflichten kann in einer Verordnung geregelt werden (§ 9 LkSG).

Ferner enthält das Gesetz die Möglichkeit der Prozessstandschaft. Personen, die in einer überragend wichtigen Rechtsposition aus den in der Anlage aufgelisteten internationalen Abkommen zum Schutz der Menschenrechte verletzt sind, können zur gerichtlichen Geltendmachung ihrer Rechte einer inländischen Gewerkschaft oder Nichtregierungsorganisation die Ermächtigung zur

Prozessführung erteilen. Diese besondere Prozessstandschaft soll es ermöglichen, dass inländische Gewerkschaften oder Nichtregierungsorganisationen die Ansprüche eines Betroffenen im eigenen Namen geltend machen können (§ 11 LkSG).

Das Gesetz sieht zudem Regelungen zur Kontrolle und Durchsetzung der Einhaltung der Sorgfaltspflichten durch die zuständige Behörde vor.

Im Rahmen des Gesetzgebungsverfahrens hat der federführende Ausschuss für Arbeit und Soziales am 17. Mai 2021 eine öffentliche Anhörung durchgeführt, an der elf vom Ausschuss eingeladene Sachverständige teilgenommen haben (das Wortprotokoll der Anhörung ist abrufbar unter <https://www.bundestag.de/resource/blob/837950/298408aadec9fd71d6e69ba4ed46f250/Wortprotokoll-Lieferketten-data.pdf>). Zu diesen Sachverständigen gehörten Vertreter von Arbeitgeberverbänden, Nichtregierungsorganisationen, Gewerkschaften, der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) sowie der Wissenschaft. Im Vorfeld hatten neben den geladenen Sachverständigen zahlreiche weitere Organisationen und Interessenverbände Stellungnahmen an den Ausschuss übersandt (die Zusammenstellung der schriftlichen Stellungnahmen ist abrufbar unter <https://www.bundestag.de/resource/blob/837944/8500200d19e619bf989449a7948cbe45/19-11-1136-Materialzusammenstellung-data.pdf>).

Nachfolgend einige Diskussionspunkte:

Insgesamt sprach sich die Mehrheit der Sachverständigen für den Zweck und die Zielrichtung des Gesetzes aus.

Vertreter von Nichtregierungsorganisationen und Gewerkschaften begrüßten das Gesetzesvorhaben ausdrücklich, bewerteten es aber als nicht weitgehend genug. Zum Teil wurde auch die Unterscheidung der Sorgfaltspflichten danach, ob es sich um mittelbare oder unmittelbare Zulieferer handelt, kritisiert.

Von den Wirtschaftsverbänden gab es unter anderem Kritik wegen der vorgesehenen Prozessstandschaft, also der Möglichkeit für Betroffene, die sich in ihren Rechten verletzt sehen, sich in ihrer Klage von Nichtregierungsorganisationen unterstützen zu lassen. Auch befürchteten sie eine zu einseitige Lastenverteilung zuungunsten deutscher Unternehmen nach Inkrafttreten des Gesetzes.

Einige der Sachverständigen sahen das Gesetz zudem als Anstoß für entsprechende Gesetzesvorhaben auf EU-Ebene, während Vertreter der Arbeitgeberverbände zum Teil ein Abwarten auf Vorhaben auf europäischer oder internationaler Ebene für wünschenswert gehalten hätten.
